



# EASPD – Déclaration pour l'emploi

## 4 Décembre 2014

*L'EASPD est l'Association européenne des Prestataires de services pour Personnes handicapées. Il s'agit d'une organisation européenne à but non lucratif, qui représente plus de 10 000 organisations de prestation de services sociaux pour le secteur du handicap à travers toute l'Europe. Son principal objectif est la promotion de l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap, grâce à des services efficaces et de bonne qualité.*

### Table des matières

|   |   |
|---|---|
| Résumé.....   | 1 |
| Introduction.....   | 2 |
| Points de référence.....  | 3 |
| Analyse de la situation.....  | 3 |
| Notre vision pour l'avenir de l'emploi des personnes handicapées.....                     | 4 |
| Principaux facteurs favorisant le travail et l'emploi pour des personnes handicapées..... | 5 |
| Notre engagement pour l'avenir.....   | 5 |
| Recommandations pour l'UE.....  | 6 |
| Conclusions.....  | 8 |

### Résumé

Le droit fondamental au travail des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres citoyens, est clairement inscrit dans l'Article 27 de la Convention des Nations Unies sur les Droits des Personnes handicapées (CDPH NU). La mission de l'EASPD est de s'assurer que ces droits sont appliqués, tout en reconnaissant les difficultés significatives que comporte leur application. Les personnes handicapées sont structurellement défavorisées sur le marché du travail en raison des barrières érigées par la société. Leur intégration dans le marché du travail est considérablement inférieure à celle des personnes non handicapées, et cette situation ne s'est pas améliorée au cours des 15 dernières années. Il est nécessaire de se pencher sur le sous-emploi persistant des personnes handicapées, et de prendre des mesures immédiates pour mettre fin à cette situation d'exclusion du marché du travail. Dans ce sens, l'adoption de mesures positives de soutien est indispensable pour libérer le potentiel de travail et mettre l'accent non plus sur le handicap, mais sur les qualifications et les compétences.



En tant que tête de réseau européenne, l'EASPD a pour mission de promouvoir toutes les opportunités rendant le marché du travail accessible et inclusif pour les personnes handicapées.

La présente déclaration témoigne de l'engagement de l'EASPD d'une part à poursuivre sa quête d'un marché du travail participatif, en sollicitant tous les intervenants de la société, tels que les organisations de personnes handicapées, les parties prenantes de la société civile, les décideurs politiques, les syndicats et le monde de l'entreprise, et d'autre part à s'assurer que les besoins des personnes handicapées soient intégralement pris en compte notamment pour ce qui concerne les droits de l'homme.

## Introduction

---

L'EASPD est l'Association européenne des Prestataires de services pour Personnes handicapées. Son principal objectif est de promouvoir les droits des personnes handicapées par la promotion de l'application de la Convention des Nations Unies sur les Droits des Personnes handicapées (CDPH NU), grâce à des services efficaces et de bonne qualité

On compte, en Europe, environ 80 millions de personnes handicapées. Il est évident que le taux de participation de ces personnes au marché du travail est fortement inférieur à celui de la population dans son ensemble. Les personnes handicapées ne sont pas entièrement intégrées au marché du travail : près de la moitié de la population en âge de travailler est soit au chômage, soit considérée inapte au travail. Parmi les personnes qui travaillent, un grand nombre est sous-employé, touche un salaire inférieur au salaire minimum légal, travaille en-dessous de ses qualifications et/ou avec des contrats à durée déterminée, et enfin doit se résigner à de piètres perspectives de carrière. Le secteur de l'emploi des personnes handicapées en Europe est hétérogène, et, au fil des années, a suivi différentes directions au gré de variables telles que le niveau de développement socio-économique et les approches changeantes des besoins et des nécessités sur l'ensemble du continent. Ces discriminations sont encore plus importantes s'agissant des femmes et des jeunes, des personnes affectées par des troubles de santé mentale, des personnes en situation de handicap intellectuel, des personnes affectées de déficiences psychosociales, et des personnes avec des lésions cérébrales acquises.

Ce défaut de participation économique a un impact significatif sur la vie des personnes handicapées, ces dernières se trouvant ainsi dans l'impossibilité de gagner leur vie à un niveau acceptable (droit établi par l'Article 28 de la CDPH NU), ce qui augmente ainsi le risque de pauvreté pour ces personnes, et entrave leur capacité à vivre dans la société de manière autonome (au sens de l'Article 19 de la CDPH NU). Dans certains cas, les prestations sociales font office de mécanismes de blocage n'encourageant pas la transition vers une participation à un marché ordinaire du travail. En effet, ces prestations peuvent être réduites, voire supprimées, lorsque les personnes handicapées entrent sur le marché du travail, et sont difficiles à obtenir à nouveau, lorsque ces personnes cessent de travailler pour quelque raison que ce soit. La CDPH NU est le principal cadre international pour les droits des personnes en situation de handicap. Le droit au travail et à l'emploi a été reconnu officiellement à l'Article 27 de la CDPH NU.

La Convention a formalisé une approche innovante, en reconnaissant officiellement le droit à des aménagements raisonnables permettant la pleine participation des personnes handicapées au monde du travail par le biais de « *modification et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue . . .* » (CDPH NU, Article 2).

La crise économique qui frappe l'Europe depuis 2008 a donné lieu à la mise en œuvre de mesures d'austérité qui ont eu un impact sur la vie des personnes handicapées dans l'Europe entière. La situation pour les personnes handicapées, déjà précaire avant le début de la récession, est aujourd'hui encore plus difficile, mettant en cause les résultats positifs obtenus jusqu'à présent. Cette situation, qui place les personnes handicapées dans une situation d'exclusion systématique, en rendant encore plus difficile leur accès au marché du travail, nécessite une action collective dans tous les secteurs.

Avec la présente déclaration, l'EASPD souhaite mettre en lumière le problème urgent et persistant du sous-emploi parmi les personnes handicapées, qui entrave, pour ces dernières, la jouissance de leurs droits de l'homme tels qu'ils ont été proclamés par la CDPH NU.



L'EASPD a élaboré cette déclaration à l'issue d'un processus d'un an, lancé en 2013 au cours de la conférence d'Istanbul sur l'emploi, et qui s'est développé par le biais de différentes consultations, qui ont abouti à un séminaire ad hoc sur la Déclaration sur l'Emploi de l'EASPD. L'objectif primordial de l'EASPD est de soutenir ses membres dans la réalisation du processus complexe de mise en œuvre de la CDPH NU.

## Points de référence

---

La CDPH NU est le principal cadre de référence international pour les droits des personnes handicapées. Le droit au travail et à l'emploi est reconnu officiellement dans l'Article 27 de la CDPH NU, qui renvoie aux prescriptions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

La CDPH NU porte sur le droit à l'emploi, en mettant l'accent sur la participation au marché ordinaire du travail notamment grâce aux aménagements raisonnables, ainsi que sur leur capacité à bénéficier du droit du travail.

L'« étude thématique sur le travail et l'emploi des personnes handicapées », du Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme (HCDH), publiée en 2012, reconnaît la situation complexe des personnes handicapées, et éclaire les prescriptions de l'Article 27 de la CDPH NU, en fournissant des informations supplémentaires pour sa bonne interprétation.

Avec la ratification de l'CDPH NU par l'Union européenne, en 2010, les institutions européennes sont-elles aussi appelées à concentrer leur travail dans le domaine du handicap sur la réalisation des exigences contenues dans la CDPH NU et sur la mise en œuvre de ses dispositions notamment dans le secteur du travail et de l'emploi. Plusieurs politiques et outils réglementaires traitent actuellement de ces objectifs :

- La Stratégie européenne sur le Handicap 2010 – 2020 ;
- La Stratégie Europe 2020 et le Semestre européen ;
- Les conclusions du Conseil de l'Union européenne : « Support de la Mise en Application de la Stratégie européenne sur le Handicap 2010 – 2020 », du 17 juin 2011.
- La « Résolution sur la Mobilité et l'inclusion des personnes handicapées, et la Stratégie européenne sur le Handicap 2010 – 2020 » du 25 octobre 2011 du Parlement européen ;
- La Directive n° 2000/78/CE du Conseil, datée 27 novembre 2000, établissant un cadre général pour le traitement sur base d'égalité dans l'emploi ;
- La Garantie « Jeunesse », qui se penche sur les difficultés éprouvées par les jeunes pour l'entrée dans le marché du travail ;
- La nouvelle Directive sur les Marchés publics 2014/24/UE, qui reconnaît la spécificité des services sociaux et garantit aux États membres une grande liberté pour l'organisation des services de la manière qu'ils jugent la plus appropriée.

## Analyse de la situation

---

Il existe, à travers l'Europe, une variété de modèles et de méthodologies développées dans le temps en matière de travail et d'emploi pour les personnes handicapées. Conséquence de ces développements, il existe actuellement des réalités différentes d'un pays à l'autre, tels que des services occupationnels et des ateliers, établissements ou entreprises relevant du secteur du travail et emploi protégé, d'autres pays donnant priorité à certains types de programmes de travail et d'emploi dans le marché ordinaire du travail, comprenant, par exemple, des méthodologies d'emploi accompagné. Il existe en outre un grand nombre de dispositifs de travail et d'emploi qui ne peuvent être clairement définis, et qui s'inspirent à la fois du secteur protégé et du marché ordinaire du travail. À l'échelon de la société, les personnes et les formes de handicap évoluent constamment, et la situation du travail et de l'emploi pourra, elle aussi, varier au cours de la vie.



Les possibilités de travail et d'emploi pour les personnes handicapées, en particulier pour celles qui sont fortement handicapées, dépendent souvent du niveau d'aide (spécialisée) dont pourraient bénéficier ces personnes d'une part (c'est-à-dire : aide humaine, enseignement et formation professionnels, adaptations techniques, notamment aménagements raisonnables), et de l'existence d'un soutien à l'employeur d'autre part (c'est-à-dire : mesures de compensation de la perte potentielle de productivité et/ou des lignes directrices sur la façon d'aborder les questions d'aide technique et humaine en ce qui concerne les personnes handicapées).

La législation joue également un rôle important sur les opportunités de travail et d'emploi, car, dans certains pays, elle définit la possibilité, pour les personnes handicapées d'être autorisées à travailler, d'avoir accès au marché du travail et à certaines allocations qu'elles peuvent recevoir.

Enfin, les offres d'emploi sur le marché du travail influent inévitablement sur le lieu où les personnes handicapées peuvent travailler, l'absence d'emploi limitant à la fois le choix et la maîtrise par personnes de leur vie professionnelle, en laissant ainsi un grand nombre de personnes handicapées sans emploi réel et/ou avec des perspectives de carrière limitées.

La situation actuelle n'est pas facile, et la conjoncture économique qui sévit depuis plusieurs années en Europe ne fait que l'aggraver. Au cours des dix dernières années, un mouvement fort luttant pour l'intégration du handicap, a posé les fondations d'un nouvel état d'esprit dans les politiques du travail et de l'emploi pour les personnes handicapées, en reconnaissant le droit et l'aptitude à l'emploi de ces dernières dans le marché ordinaire du travail, à condition de bénéficier d'une assistance adaptée. Toutefois, le nombre d'emplois actuellement proposé aux personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail n'est pas supérieur à celui d'il y a 15 ans.

## **Notre vision pour l'avenir de l'emploi des personnes handicapées**

---

Les personnes handicapées sont structurellement défavorisées sur le marché du travail en raison des barrières que pose la société. Toutefois, lorsqu'elles sont proposées, certaines mesures de soutien peuvent aider ces personnes à surmonter des obstacles structurels et fonctionnels, à condition qu'elles s'accompagnent d'un cadre législatif et financier durable, répondant aux exigences de soutien à long terme. Ces mesures peuvent comprendre l'enseignement et la formation professionnelle, des aménagements raisonnables, des mesures d'assistance personnelle, et des allocations/compensations financières pour l'employeur.

L'objectif à promouvoir pour l'avenir consiste en l'accessibilité et l'inclusion du marché du travail. Les personnes handicapées doivent recevoir une aide adaptée, afin de bénéficier de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi.

La terminologie a un rôle important à jouer. En effet, l'usage d'une terminologie plus positive, dans le secteur du handicap, basée sur les qualifications et les compétences, pourrait jouer un rôle clé pour débloquer le développement de ce secteur. Le modèle social du handicap doit être exemplaire, y compris lorsqu'il s'agit de définir, d'identifier et de permettre la jouissance des droits de l'homme par des personnes handicapées.

Etiqueter et cataloguer les personnes handicapées constitue une entrave à la jouissance de leurs droits de l'homme, chaque fois que l'on place, ce faisant, ces mêmes personnes en marge de la société. Dans cette perspective, en octroyant aux personnes handicapées un appui individualisé adéquat, la société pourrait supprimer la stigmatisation et la discrimination, en promouvant une attitude positive à leur égard.

Le principal cadre de référence pour les droits des personnes handicapées est la CDPH NU. Bien que la mise en œuvre de chaque Article varie d'un pays à un autre, la CDPH NU constitue l'objectif à atteindre. À cet égard, les prestataires de services doivent s'assurer que les personnes handicapées jouissent d'opportunités d'emploi équivalentes sur le marché ouvert du travail, pour gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté, exercer leurs droits professionnels et syndicaux, et bénéficier de l'égalité de rémunération à travail égal. Les personnes handicapées doivent être en droit de recevoir un soutien adapté, afin de participer au marché ordinaire de l'emploi sans discrimination.



L'EASPD considère le renforcement des possibilités d'emploi pour personnes handicapées comme un des principaux défis de la société, un défi que devront relever les décideurs politiques au cours des prochaines années, et est engagée à mettre tout en œuvre pour en assurer la réalisation par le biais de différents moyens et instruments.

## Principaux facteurs favorisant le travail et l'emploi pour des personnes handicapées

---

- Les politiques pour l'emploi concernant les personnes handicapées doivent faire partie des politiques économiques, et non pas simplement des politiques sociales.
- Les cadres réglementaires doivent promouvoir l'inclusion active des personnes handicapées dans le marché du travail, et ne pas devenir un obstacle au droit au travail et à l'emploi.
- L'inclusion commence dès les premières années de la vie. Les programmes éducatifs doivent être inclusifs, accessibles, et adaptés aux besoins spécifiques et aux compétences de chaque personne ; les programmes d'éducation et de formation professionnelle ont démontré leur capacité à faciliter la transition vers le marché du travail, et constituent des étapes essentielles à l'identification des lacunes et au développement des compétences.
- Il est nécessaire de se pencher sur la transition de la vie scolaire à la vie professionnelle en établissant une meilleure coopération entre les systèmes éducatifs et le marché du travail, en affectant des financements pour soutenir le développement de stages ciblés, et en soutenant tant les employeurs que les employés entrant sur le marché du travail.
- De nombreuses méthodologies et programmes de soutien ont permis de développer un *savoir-faire* pour le soutien et le suivi des personnes handicapées tout au long de leur vie professionnelle. Ce soutien doit être disponible à chaque stade de la vie professionnelle (recrutement, maintien dans l'emploi et fin de carrière).
- Les aménagements raisonnables sont essentiels pour assurer un véritable accès au travail et à l'emploi. La disponibilité d'un accompagnement humain et de services de soutien, et non pas simplement d'outils et/ou d'adaptations, contribue à surmonter les obstacles rencontrés au travail.
- Une collaboration intersectorielle, incluant les syndicats, est indispensable pour la création de cadres de travail solides, ainsi que pour identifier et résoudre les problèmes quels qu'ils soient par une réponse pertinentes.
- Il convient de donner une définition large de l'accessibilité et de la conception universelle afin de couvrir tous les types de handicap. L'accessibilité des transports et du lieu de travail est un premier pas vers l'accès au marché du travail.
- Des actions positives, par exemple l'adoption de mesures spécifiques axées sur les personnes handicapées, doivent d'une part être incorporées et appliquées dans le marché ordinaire du travail, d'autre part être contrôlées, évaluées et, si nécessaire, adaptées.
- Des attitudes positives mettant en lumière les qualifications et les compétences permettent parfois de dissiper des perceptions négatives, et d'assurer ainsi la participation de personnes handicapées au marché du travail.
- L'accompagnement des employeurs pour la création de leurs propres plans de responsabilité sociale de l'entreprise est un point d'entrée fondamental pour le travail et l'emploi de personnes handicapées.
- Il est nécessaire de réduire la fracture numérique afin de permettre à des personnes handicapées d'accéder à l'éducation, à l'enseignement et la formation professionnelle, à l'emploi, et à des activités de loisir.
- Le soutien aux acteurs de l'économie sociale et solidaire, qui favorisent l'emploi et la formation professionnelle de personnes handicapées, conformément à la CDPH NU est nécessaire.

## Notre engagement pour l'avenir

---

- L'EASPD s'engage à mettre en œuvre la présente Déclaration au cours des années à venir.
- Les prestataires de services sociaux et de santé doivent montrer être exemplaires et engager des personnes handicapées dans leurs organismes, leurs structures et leurs pratiques.



- Les prestataires de services sociaux et de santé doivent établir un dialogue constructif avec les syndicats et les employeurs pour la création d'un marché du travail plus inclusif et accessible.
- Il est nécessaire d'établir une coopération plus étroite avec les secteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qui font partie du milieu ordinaire.

## Recommandations pour l'UE

### Secteur du handicap

- L'UE doit remédier au manque de clarté et de compréhension du handicap, et du secteur du travail et de l'emploi, en recueillant des informations, p.ex. par Eurostat, ANED et autres sur les questions suivantes :
  - Les personnes handicapées employées, au chômage, et celles déclarées comme étant « inemployables » en conformité avec la législation nationale.
  - Les personnes handicapées travaillant dans le secteur protégé.
  - Les personnes handicapées effectuant une transition du secteur protégé vers le marché ordinaire du travail, et vice versa.
  - Les personnes handicapées qui ne sont pas dans le marché du travail et dépendent de prestations sociales.
  - Les personnes handicapées et leur situation économique ainsi que leur qualité de vie dans différents types d'emploi.
- L'UE doit s'attaquer au problème des personnes handicapées déclarées « inaptées au travail » dans certains de ses états membres.

### Qualité de vie et des services nécessaires aux personnes handicapées

- L'UE doit promouvoir la recherche, p.ex. à travers le programme *Horizon 2020*, afin de comprendre clairement l'impact du secteur du handicap sur la société, et définir le type de services nécessaires aux personnes handicapées, y compris des personnes affectées par une invalidité lourde et sévère.
- L'UE doit contrôler la qualité de vie des personnes handicapées, par exemple à travers la Plate-Forme européenne de Lutte contre la Pauvreté).
- Le nouveau document de travail des services de la Commission pour la mise en œuvre de la Stratégie européenne sur le handicap doit promouvoir la recherche pour évaluer d'une part l'efficacité de la mise en œuvre de la Stratégie au niveau des États membres, pour apprécier d'autre part l'impact des différents modèles de travail et d'emploi sur la qualité de vie des personnes handicapées (c'est-à-dire en tenant compte et développant les connaissances déjà existantes concernant l'environnement de travail et la qualité de vie).
- Les besoins spécifiques des personnes handicapées dans leur environnement de travail doivent être abordés par le nouveau document de travail des services de la Commission pour la mise en œuvre de la Stratégie européenne sur le handicap : des aménagements individualisés et spécifiques sont nécessaires pour l'égalité des chances sur le marché ordinaire du travail.
- Le rapport entre le handicap dans le cadre des régimes de protection sociale – indemnités, prestations sociales – et le travail et l'emploi doit être analysé du point de vue de la mise en application de la CDPH NU.
- L'environnement existant tel qu'il est défini par les régimes de protection sociale dans chaque pays doit être clarifié, et les informations doivent être incorporées dans le Système européen d'Information mutuelle sur la Protection sociale (MISSOC).
- Les besoins changeants des personnes handicapées âgées doivent être analysés afin de prévoir des services fondés sur informations factuelles.

### Travail et emploi

- L'UE doit favoriser la coordination des politiques et les échanges de bonnes pratiques dans le secteur de l'aide à l'emploi, telles que l'emploi accompagné sur le marché ordinaire du travail, l'emploi protégé, les coopératives sociales, les activités de l'économie sociale etc.



- L'UE doit promouvoir, par des financements, la durabilité et le développement de coopératives sociales, les activités de l'économie sociale et d'autres organismes qui fournissent une formation professionnelle sur le marché ordinaire du travail, conformément aux dispositions de la CDPH NU.
- L'UE doit promouvoir davantage d'offres d'emploi pour des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail.
- L'UE doit promouvoir l'animation de réseau entre les parties prenantes dans les secteurs du travail en milieu ordinaire et protégé, par le biais de programmes d'échange (p. ex. échanges de personnel, cours de formation) dans le cadre, p.ex., du programme Erasmus +.
- Dans le nouveau document de travail des services de la Commission pour la mise en œuvre de la Stratégie européenne sur le handicap, au sein de l'éventail intégral des programmes pour emploi, il convient d'encourager le rôle des programmes d'emploi accompagné dans la création de débouchés.
- L'UE doit contrôler de façon plus active la mise en œuvre de la Directive européenne sur l'Emploi.
- L'UE doit promouvoir le développement d'offres d'emplois pour des personnes handicapées, par le biais d'instruments européens pour le dialogue social.
- Les autorités de gestion doivent utiliser les marchés publics pour créer des opportunités d'emploi pour des personnes handicapées.
- L'UE doit promouvoir le développement de services de recherche d'emploi qui permettent de faire se rencontrer les besoins et les compétences de tous en utilisant, par exemple, le Fonds social européen, ainsi que les opportunités offertes par le Règlement général d'exemption par catégorie.
- Le programme Erasmus + doit traiter la question de la promotion et du développement de formation pour les personnes handicapées, et pour les personnes travaillant pour / avec ces dernières, tout en ciblant également les personnes handicapées âgées. Il doit soutenir le développement, entre autres, de l'accessibilité de la formation pour tous les types de handicap, notamment par le biais de l'utilisation de la TIC.



## Conclusions

---

Cette déclaration a pour but de définir les grandes lignes de la vision de l'EASPD pour la mise en œuvre du Droit au Travail et à l'Emploi, énoncé à l'Article 27 de la CDPH NU.

Le potentiel de création d'emplois pour les employeurs et les employés handicapés est un objectif complexe mais réalisable. Il existe un besoin de ressources plus efficaces et réelles pour organiser des formations et réduire l'écart entre les filières d'éducation et les environnements professionnels. Des îlots d'excellence existent, mais il est nécessaire d'affecter davantage de ressources afin de les généraliser.

Un financement stable et un encadrement réglementaire sont indispensables pour renforcer l'emploi, et encourager la flexibilité, la mobilité et la création de parcours professionnels. Trop souvent, le vocabulaire constitue un obstacle supplémentaire, en enfermant les personnes dans des catégories particulières qui limitent les droits au lieu de promouvoir leur implementation.

L'EASPD appelle à la création de partenariats plus solides entre toutes les organisations de personnes handicapées, les parties prenantes de la société civile, les décideurs politiques, les syndicats et le monde de l'entreprise, afin d'établir une coopération solide et de permettre ainsi la création de véritables opportunités d'emploi pour les personnes handicapées.

Le but final doit être l'avènement d'un environnement réellement accessible et inclusif, conforme aux dispositions de la CDPH NU, au sein duquel les personnes handicapées peuvent bénéficier des mêmes droits que toutes les autres personnes.

*Cette déclaration a été ratifiée par le Conseil de l'EASPD le 4 décembre 2014. Elle sera révisée et mise à jour au cours des prochaines années.*

### Pour tout renseignement supplémentaire, prière de contacter :

**Sabrina Ferraina**

Chargée de la politique

T. +32 2 282 46 15

[sabrina.ferraina@easpd.eu](mailto:sabrina.ferraina@easpd.eu)[www.easpd.eu](http://www.easpd.eu)**Luk Zelderloo**

Secrétaire général

T. +32 2 282 46 10

[luk.zelderloo@easpd.eu](mailto:luk.zelderloo@easpd.eu)[www.easpd.eu](http://www.easpd.eu)

---

Avec l'assistance du programme PROGRESS de l'Union européenne. Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.

---